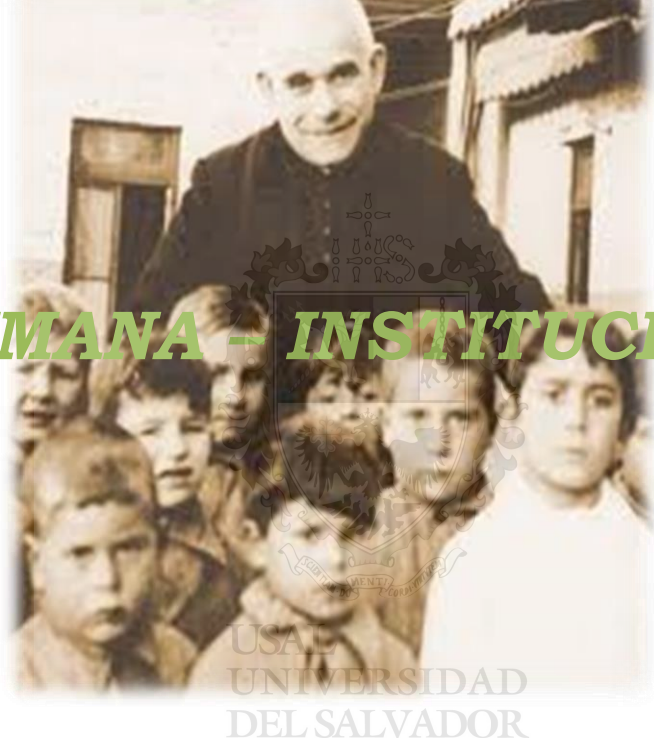




Facultad de Ciencias Sociales  
Tesis de Lic. en Servicio Social

# ***“INSERCIÓN E INTEGRACION***



# ***HUMANA – INSTITUCIONAL***

# ***CON DIGNIDAD”***

Autora: DELFINO, Adriana.

Tutores:

GUTIÉRREZ, Dolores.

MAGGIO, María Elena.

POLO, Rita.

BERNSDORFF, Solvejg Ingrid

## INDICE TEMÁTICO

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Tema- Problema-Objetivos</b> .....	5
<b>Marco Teórico</b> .....	7
<b>CAPITULO I: “INSTITUCION y ORGANIZACIONES”</b> .....	7
Identidad de las organizaciones:.....	8
<b>CAPITULO II: “LA PERSONA DENTRO DE LAS ORGANIZACIÓN, SU ROL Y MISIÓN”</b> .....	11
Gestión tradicional.....	14
El papel expansivo de la función recursos humanos.....	15
Objetivos de la gestión del talento humano.....	16
Era de la industrialización neoclásica (1950-1990).....	19
Era de la información (después de 1990).....	19
<b>CAPITULO III: “INTEGRACION HUMANA”</b> .....	21
Conflicto:.....	21
Motivación.....	24
Burn Out- desaliento profesional.....	26
<b>CAPITULO IV: “PROMOCIÓN HUMANA UNA MIRADA DESDE LA IGLESIA CATÓLICA”</b> .....	30
Doctrina social, evangelización y promoción humana.....	30
La persona humana y sus derechos.....	32
La dignidad del trabajo.....	33

<b>Marco Institucional:</b> .....	37
Contexto Histórico.....	37
Objetivos Institucionales.....	38
Organización.....	44
<b>Marco Metodológico</b> .....	52
✓ Problema	
✓ Objetivos General y específico	
✓ Tipo de Investigación	
✓ Universo	
✓ Unidad de Análisis	
✓ Muestra	
✓ Variables conceptuales y operacionales	
✓ Instrumentos de recolección de datos:	
• Encuesta auto-dirigida	
• Talleres:	
I Taller: “Presentación de la propuesta a trabajar y motivaciones laborales”..	53
II Taller: “Involucramiento y sentido de pertenencia”.....	54
<b>SISTEMATIZACION Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:</b> .....	57
A. Encuesta:.....	57
• Perfil de los encuestadores.	
• Gráficos	
• Sistematización	

B. Talleres:.....	64
I Taller:.....	64
• Planificación	
• Presentación de datos	
II Taller:.....	72
• Planificación	
• Presentación de datos	
<b>Análisis e Interpretación en base a</b>	
<b>Objetivos</b> .....	77
<b>Conclusión y Evaluación</b> .....	83
<b>Sugerencias</b> .....	87
<b>Agradecimientos</b> .....	89
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	91
<b>Anexos</b>	
Anexo I: Imaginario Social.....	92
Anexo II: Fundamento ideológico, histórico y espiritual de los Pequeños Cottolengos.....	93
Anexo III: Complemento Teórico.....	97
Anexo IV: Formulario y sistematización de las encuestas.....	113

## **Introducción:**

A través de este estudio se busca analizar los procesos de involucramiento y pertenencia que realizan las personas que trabajan en Instituciones con abordaje de atención integral a personas con discapacidad, sin fines de lucro.

En este caso será realizada la investigación en el Pequeño Cottolengo “Don Orione”, ubicado en el municipio de Avellaneda, en la provincia de Buenos Aires, Argentina.

La misma busca observar y analizar cómo se generan las relaciones entre las personas que conforman el equipo de trabajo y las dimensiones que van tomando las mismas dentro de la organización, detectando así las fortalezas y debilidades.

En las Instituciones cuyo centro de atención es la atención integral de las personas que residen en ellas, se hace necesario contar con un equipo de trabajo que se identifique con la visión y misión de la organización a la cual se vinculan por medio de la relación laboral.

A través de este trabajo se podrá arribar a las causas que dificultan los procesos de integración en el ámbito laboral; como también a lo que favorece un ambiente de trabajo adecuado para los mismos. Descubriendo así los caminos para que este tipo de Instituciones sean generadoras de ambientes saludables y dignos para las personas que las conforman.

Una Institución que es saludable en los vínculos que se van creando es generadora de desarrollo bio-psico-social-espiritual tanto a nivel personal como comunitario.

La intervención que se realizará en esta tesis responde a la tarea de todo profesional de Servicio Social, que tiene como objetivo el bienestar

del ser humano, para lo cual su accionar se basará en principios de equidad y justicia y en función de los mismos tenderá a promover el desarrollo de las potencialidades individuales, grupales y comunitarias.

Una intervención que integra la aplicación de una metodología y un abordaje científico de la realidad y de los recursos de la comunidad para la resolución de las necesidades sociales, propiciando la oportunidad de producir cambios, favoreciendo la interacción persona-sociedad.

Es condición de la profesión de Servicio Social o Trabajo Social, el reconocimiento de los derechos de cada persona, grupo o comunidad, a desarrollarse en libertad, con respeto mutuo y en el marco legal de la Nación. También reconocer y respetar las potencialidades de individuos, grupos y comunidades y promover el desarrollo de los mismos a través de técnicas de acción que ayuden a la elaboración conjunta de un diagnóstico de la situación planteada y un tratamiento que tienda a la superación de la misma.

Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevenir las disfunciones.

Por lo tanto, este estudio busca, desde los principios del Servicio Social, arribar a metodologías que permitan a las Instituciones Sociales, en especial a las que desarrollan un servicio a personas con discapacidad, lograr un ámbito sano. Como así también sugerir técnicas para que quienes trabajan allí puedan lograr el desarrollo de su persona para el bien propio y de la comunidad donde están insertos, convirtiéndose en generadores de dignidad y bienestar.

**TEMA: Inserción e integración humana-institucional  
con dignidad”**

**PROBLEMA:**

**¿Cómo perciben las personas que trabajan en el Pequeño Cottolengo “Don Orione” la experiencia de trabajar en la Institución y cómo influye esta percepción en el proceso de involucramiento Institucional?**

**OBJETIVO GENERAL:**

Investigar desde la percepción del personal del “Pequeño Cottolengo “Don Orione” de Avellaneda la experiencia de su trabajo y su proceso de involucramiento Institucional.

- *Teniendo en cuenta el fin y el objetivo de la Institución en análisis en el periodo octubre – diciembre 2016*

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

1. Conocer el perfil del personal de la Institución.
2. Describir la experiencia de trabajo en la Institución
3. Conocer las motivaciones laborales de pertenencia a la Institución.
4. Detectar las fortalezas y debilidades en el proceso de identificación Institucional.

### **Justificación:**

Mi elección del tema de la presente investigación estuvo motivada por la preocupación constante que atravesamos, quienes desarrollamos funciones de conducción en Instituciones cuyo objetivo es el desarrollo y promoción integral de personas con discapacidad, de generar un proceso de involucramiento en las personas que mantienen una relación laboral con ellas.

Creo que sólo cuando uno puede sentirse parte de algo o alguien se puede iniciar este proceso de pertenencia institucional.

Es fundamental que el personal laboral pueda iniciar, al comenzar a trabajar en estas Instituciones, un proceso de pertenencia e identificación personal, tanto para que la Institución logre sus objetivos como así también para su propio bienestar.

El clima Institucional mejora si las personas que trabajan en ella se sienten parte de la misma, ya que sólo de este modo pueden visualizar mejor los objetivos, la visión y la misión del lugar de trabajo y adherir a los mismos.

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR



## **MARCO TEORICO:**

### **CAPITULO I: Institución y organizaciones.**

*En este primer capítulo se hará una introducción a las Instituciones y Organizaciones: identidad, tipo de estructura y conformación de las relaciones.*

*Leonard Schvarstein, “Técnicas y Paradojas”, año 2000, Buenos Aires, capítulo 5: “La intervención: análisis Institucional y análisis organizacional”.*

La palabra Institución tiene diversos significados. Una visión funcionalista señala que cada Institución se centra en una necesidad o carencia fundamental. Son Instituciones la educación, la salud, la justicia.

Selznick, uno de los autores más representativo del institucionalismo norteamericano dice que la institucionalización es un proceso de instalación de valores, con lo que entra al campo de la axiología, la moral, de la ética.

Zucker alude a algo que toma aspecto normativo, calidad de hecho social y cuya existencia se instala en una estructura formal.

Berger y Luckman la entiende por un proceso en el cual ciertos autores crean una realidad que subsecuentemente se objetiviza, se toma como real y es internalizada por otro.

Di Maggio dice que una consecuencia de la institucionalización es que los individuos no reconocen sus propios intereses en una situación y, aun cuando los reconocen, no actúan en relación con ellos, lo cual implica la captación de una visión de mundo externo e impuesto.

Rene Lourau y Georges Lapassade, en distintos trabajos, han caracterizado a las Instituciones como:

- El nivel de realidad social que define cuanto está establecido; es el Estado que hace la ley, pero también está presente en grupos y organizaciones.

- El producto de la institucionalización surgida de la confrontación entre lo instituido y lo instituyente.

- Presentadoras de una faz oculta, fruto de la representación social que produce el inconsciente social.

- El inconsciente político de la sociedad.

Arboles de regulaciones lógicas que regulan las actividades humanas, indicando lo que regulan las actividades humanas indicadas y lo que está prohibido.

### ***IDENTIDAD DE LAS ORGANIZACIONES:***

Según Leonard Schwarstein, en “Identidad de las Organizaciones”, año 1989, capítulo 7, las Organizaciones se definen por la presencia de relaciones complementarias, concurrentes y antagónicas entre conceptos polares, denominadas relaciones dialógicas.

Para el análisis de las organizaciones sociales necesitamos definir ciertos conceptos desde los cuales se hacen posibles las dinámicas de las mismas.

Estos conceptos son: Identidad, estructura, autonomía.

### ***IDENTIDAD y ESTRUCTURA:***

La identidad que posee una organización es invariante, esto le da una singularidad y diferencia de las demás.

La identidad de una organización se materializa a través de una estructura. Una estructura es entonces la forma concreta que asume una organización en un aquí y ahora. Se define por los recursos que dispone y el uso que de ellos se hace, por las relaciones entre sus

integrantes y con el entorno, por los modos que dichas relaciones adoptan, por los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implicancias y control.

Identidad y estructura son conceptos complementarios descriptivos porque no puede comprenderse el uno sin el otro.

Es necesario destacar que la noción de identidad invariable no es absoluta sino que alude a la permanencia por espacios de tiempo de ciertas características propias de la organización. Se busca resaltar la continuidad de existencia. No debe confundirse con rigidez y estereotipos que sí atacan a la existencia y generan esteticidad.

Toda organización posee una identidad -esquema que comparte con aquellas que realizan la misma actividad - construcción que surge y se elabora en su interior y permite su singularidad en el medio.

La identidad se presenta como imagen y su percepción depende de la posición entre la endo-identidad, percibida desde los estados propios de la organización por sus integrantes, y la exo-identidad.

Dimensiones de la identidad:

1. Tiempo.
2. Tamaño.
3. Localización.
4. Tangibilidad.
5. Ciclo de vida del producto o servicio.
6. Relación costo- beneficio.
7. Grado de monitorización.
8. Organizaciones e Instituciones relacionadas.
9. Influencia sobre el entorno.
10. Necesidad de que el producto o el servicio que elabora satisfaga.
11. Relaciones dialógicas dominantes.

En este marco, se entiende por dimensión a una condición de existencia de la organización en estudio. No todas las dimensiones enunciadas son

pertinentes para todas las organizaciones y habrá otras específicas para cada una de ellas en general asociadas a la identidad-construcción.

### *AUTONOMÍA*

Son autónomas las organizaciones capaces de sobrevivir aún en condiciones distintas de aquellas para las que fueron diseñadas. No existe entonces autonomía en sentido absoluto, es necesario este concepto para explicar la dinámica de sus relaciones.

Se considera a la autonomía como capacidad propia de la organización para gobernarse, reorganizarse y sobrevivir en condiciones diferentes de las de origen.

#### *Relaciones Dialógicas:*

El autor dirá que la descripción de las organizaciones sociales se funda en el paradigma de la complejidad. En ellas conviven orden-desorden, estabilidad-inestabilidad, certeza-incertidumbre. Estos pares implican modos de pensar y de obrar.

